

開催趣旨

- ◆ 雇用政策研究会では、2020年度及び2022年度に、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に及ぼす様々な影響や、それらを踏まえた課題、今後の労働市場の方向性等について議論を行い、報告書等の取りまとめを行ったところ。
- ◆ こうした中、足下では、経済活動の再開に伴い、人手不足が顕在化しており、今後は、「雇用維持」から、賃金上昇を伴う労働移動の支援や、更なる「人材活躍」を促す雇用政策へと転換を図っていく必要がある。
- ◆ さらに、近年では、働く人の意識の変化や産業構造の変化がみられており、働く人が自身の希望に合わせて、多様な働き方を選択でき、安定したキャリア形成ができる労働市場の構築が求められている。
- ◆ 2023年度雇用政策研究会では、コロナ禍での議論を踏まえ、今後の多様なキャリア形成やウェルビーイングの向上に向けた取組、それらを支える労働市場の在り方について議論を深めるとともに、雇用政策の中長期的な方向性を検討するため、将来の労働供給量の確保についても議論を行い、労働力需給の推計を行う。

議論すべき課題

労働者の職業選択に資する労働市場の基盤整備

産業構造が変化中、労働者が成長分野を把握しながら希望する職業を選択し、また自身のライフプランに合わせて、適切な職場を選択できることが重要であり、job tag等を通じた職業情報の充実や、企業情報の開示等を通じた職場情報の充実等について、議論を行う。

また、ハローワークにおける今後のオンラインサービスの在り方や、職業に関するより身近な相談機関としての機能強化について、議論を行う。

労働生産性向上に資する人的資本投資等

相対的に低スキルの労働者がより安定的な職を得るために必要な職業訓練等の人的資本投資の在り方について議論を行う。加えて、労働生産性の向上を賃金上昇につなげていくことを念頭に、労働分配の在り方も含めた幅広い議論を行う。

非正規雇用対策・セーフティネットの強化

雇用形態にかかわらず活躍できる方策や、多様な働き方を効果的に支えるセーフティネットなどについて議論を行う。

→ これらの課題への取組を通じ、労働参加が進むことを前提とし、労働力需給の推計を行う。

ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方

コロナ禍では、テレワークの浸透など柔軟な働き方についての理解が深まる中、副業・兼業、ギグワーク、フリーランスといった新たな働き方も注目されることとなった。ライフステージに合わせて、労働者が自身の希望に応じて、多様な働き方を選択できることは、ウェルビーイングにも資するものであり、こうした多様なキャリア形成・働き方に資する支援策等について議論を行う。

人口減少に備えた労働供給量の確保等

人口減少が進む中、女性・高齢者は労働市場の重要な担い手であり、労働供給量の確保の観点からも、多様な働き方を可能とする環境整備を進めていく必要がある。また、今後は、外国人労働者の受け入れに向けた環境整備も進めていく必要がある。さらに、IT技術等を活用した省力化や、業務の改善を進め、過剰な労働力を前提としないビジネスモデルの展開も求められており、そうした課題について議論を行う。

労働者の職業選択に資する労働市場の基盤整備

(総論)

- ◆ 産業構造が変化する中、労働者が成長分野を把握しながら希望する職業を選択し、また自身のライフプランに合わせて、適切な職場を選択できることが求められる。労働者の自律的なキャリア形成を支援するため、どのような労働市場基盤整備が必要か。

(自律的なキャリア形成を支える労働市場の見える化)

- ◆ これまで「人的投資」に関する情報の開示や女性活躍推進法の改正による男女の賃金の差異の情報公表などが行われてきたが、更に職業選択に資するような情報を整備するために、今後、どのような労働市場情報を整理し、活用していくべきか。
- ◆ 自身のキャリアプランに合わせて、内部労働市場だけでなく、外部労働市場も活用し、キャリアアップをしていくためには、他の企業等へ移るときに必要なスキルや職務などが明確化され、開示されていることが求められる。スキルや職務を整理し、外部労働市場におけるキャリアラダーを構築していくためには、どのような取組が必要か。
- ◆ 雇用情勢に関する情報については、有効求人倍率等のハローワークを通じて把握する情報などの提供が政府によって行われているところであるが、民間の職業紹介事業者と協力した更なる雇用情勢の把握と、情報提供の在り方について、どのような対応が考えられるか。

(キャリア形成のサポート機能の充実)

- ◆ 今後、自律的なキャリア形成を促進していくため、労働者の適切な職場選択を支援し、より充実したサポートする体制が求められる。ハローワーク、キャリア形成・学び直し支援センター、そして民間を通じた支援について、どのような対応が必要か。
- ◆ ハローワークでは、オンラインを活用したサービスを展開しており、地域の身近な相談機関として機能強化を図ってきた。キャリアコンサルティング機能の強化も含め、今後、どのような取組が必要か。
- ◆ 地方部においては、人手不足が深刻であり、より地域経済におけるハローワークの果たすべき役割は大きい。地方自治体との連携も含め、地域の事情に応じた、公的サービスの在り方についてどのようなことが考えられるか。

労働生産性向上に資する人的資本投資等

(総論)

- 日本社会全体で人的資本投資が低迷している中、企業を通じた人的資本投資をより効率的なものにしつつ、また個人主体の人的資本投資もより充実させていく必要がある。労働生産性を向上させ、賃金上昇につなげていくという労働分配の在り方を含めて、どのような人的資本投資の取組が必要か。
- 生成AIのような新たなAIの普及により、今後、求められるスキル・タスクが変化していくことが想定される。時代の変化に合わせた人的資本投資を進めていくために、どのような取組が必要か。

(企業による人的資本投資の在り方)

- 人手不足が深刻化する中、企業が事業の継続性を確保しつつ、産業構造の変化に対応した新規事業を行っていくためには、企業側と労働者側のキャリアの擦り合わせを通じた、効率的・効果的な人的資本投資を行っていく必要がある。労働市場の流動性を一定程度確保しながら、こうした企業の人的資本投資への取組を促進していくためには、どのようなインセンティブ付けを行っていく必要があるか。
- コロナ禍を契機として、様々なサービスのオンライン化が進んでおり、今や企業が自社のサービスを展開する上で、IT人材は、オプションなものではなく、必要不可欠な人材となっている。これまで日本企業においては、コスト削減のために、IT技術を活用する傾向にあったが、これからは経営・企画といった分野においてIT技術を積極的に活用し、付加価値の高いサービスを生み出していくことが必要があり、そうしたITを活用した事業を展開できる人材育成に取り組んでいく必要がある。こうした企業の取組を推進していくためには、どのような支援が必要か（例：在職型出向等を活用した、より実践的な人的資本投資の機会の充実等）。

(個人による人的資本投資の促進)

- 個人の人的資本投資については、個人が明確な目的がないまま能力開発等を行うことは望ましくなく、効果的・効率的な個人の人的資本投資を推進していくためのサポート体制が求められる。キャリアコンサルタントの更なる活用や、キャリアコンサルタントの質の向上を図っていくために、どのような対応が必要となるか。

ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方

(総論)

- 子育て・介護といったライフイベントの際に、自身のキャリア形成を中断せざるを得ない環境もあったが、近年では制度面での整備が進むことによって一定程度の改善がみられている。一方、価値観が多様化する中、制度的な枠組みだけでは、解決出来ない課題も引き続き存在することから、社会全体の働き方の改善を進めていくことが重要であり、そのためにどのような取組が必要か。

(子育て世代・女性の働き方)

- 女性については、M字カーブの解消がみられるなど一定程度の改善がみられたものの、現在においてもL字カーブの課題などが存在している。コロナ禍では、テレワークが進展する中においても、女性の家事の負担が大きいなどの課題もみられた。女性のL字カーブの解消に当たっては、特に、子育て期における女性の継続就業が課題であることから、男性の育児休業取得など、育児への関わりを増やすための支援等が重要ではないか。
- 企業における女性の活躍については、課長・部長等での登用は十分に進んでいない状況にあり、より多くの女性の更なる活躍に向け、職場環境や働き方の改善に向けた企業の取組を進めていくためには、どのような対応が必要か。

(介護と仕事の両立)

- 高齢化が進展する中、介護保険等による制度的な支援もあるものの、現役層が介護に携わる機会も増えている中で、施設だけでなく働きながら在宅で介護サービスを利用することのニーズや重要性も高まっており、こうした現状に合わせて、仕事と介護の両立に向けた環境整備や、労働者の働き方についても改善していく必要がある。介護を機会としたキャリアの中断がおきないよう、企業内での柔軟な働き方を促進していくためには、どのような取組・支援が必要か。

(労働者の希望に添った柔軟な働き方等)

- 人手不足が深刻化する中においては、人材確保のため、企業は労働者の希望に沿ったキャリア形成支援を行っていく必要がある。また時には、労働者のライフイベントにあわせて、ポジションや職務の変更を選択できる柔軟な人事制度の構築も必要となってくる。副業・兼業やフリーランスなども含め、柔軟な働き方を促進していくために、どのような取組・支援が求められるか。
- テレワーク等の新たな働き方が進展する中、企業は労働者を支援しながら、メンタル面も含め、無理なく働き続ける職場づくりを行っていく必要がある。こうした企業の取組を促進していくために、どのような対応が必要か。

人口減少に備えた労働供給量の確保等

(総論)

- 日本の人口が今後減少していく中では、希望する女性・高齢者の更なる活躍を促していくことが求められる。加えて、IT技術や機械の活用による省力化を促進し、労働生産性を高めていくことが重要であり、そのためにどのような取組が必要か。
- また、各産業において、働き手が減少することに対応した取組が行われているところ、その取組も踏まえた議論が必要ではないか。

(女性・高齢者等の労働供給量の確保)

- 近年では、女性や高齢者の労働参加が進み、労働力率の上昇もみられてきた。一方、多くは非正規雇用労働者といった形での労働参加に限られており、希望する女性・高齢者の更なる労働参加を促すため、賃金も含めた処遇の改善を図っていく必要があるのではないか。
- 加えて、柔軟な働き方や多様な働き方を更に充実させることによって、誰もが子育て・介護等と両立しながら、働ける環境作りが必要なのではないか。また、女性・高齢者の労働参加のハードルを低くする観点からも、就職に向けた支援・訓練等が必要ではないか。
- 制度的な要因で、労働参加が阻害されることがないように、中立的な制度設計、もしくは政策的な対応が必要なのではないか。
- 外国人労働者について、安心して長く働ける環境作りを行っていく必要があるのではないか。

非正規雇用対策・セーフティネットの強化

(総論)

- ◆ 人的資本の蓄積を通じた非正規雇用労働者の雇用の安定や、雇用形態にかかわらず活躍出来るための方策、多様な働き方を効果的に支えるセーフティネットとしての雇用保険制度の在り方について、今後、どのような取組が必要か。

(セーフティネットの在り方等について)

- ◆ コロナ禍では、雇用調整助成金や求職者支援制度の活用を通じて、雇用維持に向けた支援や、生活支援を受けながら、訓練を受けられる環境づくりを行った。今後、産業構造の変化に合わせて、どのような運用が求められるか。
- ◆ 希望する非正規雇用労働者の正規化や、同一労働同一賃金の徹底をはじめとした非正規雇用対策の更なる推進に加えて、週20時間未満で働く方などの雇用のセーフティネットについて、どのような対応が必要か。

(参考) コロナ禍での雇用政策研究会の議論

2020年度 雇用政策研究会報告書

～コロナ禍における労働市場のセーフティネット機能の強化と

デジタル技術を活用した雇用政策・働き方の推進～

(2020年12月24日公表)

- ◆ 新型コロナウイルス感染症が社会経済活動や雇用・失業情勢に様々な影響を及ぼす中で、2020年10月分までのデータを踏まえて、「新型コロナウイルス感染症の影響により対応の加速が求められる課題」と「新型コロナウイルス感染症の影響により新たに顕在化した課題」に分け、アフターコロナを見据えた今後の政策の具体的な方向性を提起した。
- ◆ 我が国では、少子高齢化による労働供給制約がある中で、労働生産性の伸び悩みといった「構造的課題」を抱えていることや、コロナ禍では、こうした構造的な課題に加え、本意な非労働力化や雇用のミスマッチの悪化など、「コロナ禍において新たに顕在化した課題」がみられることについて指摘。

2022年度 雇用政策研究会「議論の整理」

～コロナ禍の経験を踏まえた、

不確実性に強いしなやかな労働市場の構築に向けて～

(2022年7月7日公表)

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で、2022年3月分までのデータを踏まえて、コロナ禍でみられた労働市場を取り巻く環境の変化や、新たにみえてきた課題について整理を行った。
- ◆ コロナ禍の経験を踏まえ、
 - 内部労働市場の強み（企業内での安定した人材育成や多様な人材活用など）を更に強化し、
 - 外部労働市場の機能（多様な教育訓練機会やマッチング機能など）も活用しながら、
 - コロナ禍のような不測の事態やグローバル化の更なる進展、急速な技術進歩やデジタル化による産業構造の変化に柔軟に対応でき、かつ回復力を持つ、持続可能な労働市場（しなやかな労働市場）の構築が必要であることについて指摘。

人材の育成・活性化と労働移動を通じた「構造的な賃上げ」の実現

- 働く人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、**人材の育成・活性化**や**円滑な労働移動**を促進することで、「多様な働き方」を可能とする労働市場の整備を通じた「**構造的な賃上げ**」を実現していく。

「多様な働き方」・「構造的な賃上げ」 を実現する好循環

内部労働市場

人材の育成・活性化を通じた賃上げ

個人の主体的なキャリア形成の促進

- 企業の多様な人材開発支援・個人支援、能力評価の充実を通じた本人の主体的なキャリア形成の促進。

新たな経験を通じた人材の育成・活性化

- 在籍型出向、事業・職務転換、副業・兼業等といった「新たな経験」を通じたスキルアップの促進。

ステップアップ等を通じた人材活用

- 非正規雇用の方々へのステップアップの機会を提供。
- 同一労働同一賃金の徹底。

しなやかな労働市場

様々な経済情勢の中においても、個人が多様な働き方を選択でき、安定した暮らしを送ることができる労働市場

外部労働市場

賃金上昇を伴う円滑な労働移動

市場全体の労働条件の改善

- より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業の取組を支援。
- 求人条件向上の指導強化等を通じた市場全体の賃金の底上げ。

継続的なキャリアサポート・就職支援

- 希望に応じた就職が行えるよう、企業外での継続的なキャリアサポート。

労働市場の見える化・インフラの強化

- 「労働市場の見える化」を進めるとともに、日本版O-NETの整備を行い労働市場インフラの強化を行う。

セーフティネットの再整備

- ハローワークを通じたきめ細やかな就職支援。次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建を行う。